



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

СОЧИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА

АДРЕС НАШЕГО САЙТА: PROF.SOCHI-SCHOOLS.RU

Работник отпросился на один день по личным обстоятельствам. Директор дал устное согласие, при этом письменное подтверждение отсутствует.

Правомерно ли увольнение за прогул в данном случае?

Формально отсутствие работника на рабочем месте без письменного подтверждения предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы может считаться прогулом. Однако при принятии решения об увольнении работодатель должен соблюсти порядок применения дисциплинарного взыскания и учесть тяжесть совершенного проступка и все обстоятельства, при которых он был совершен.

Обоснование: В соответствии с требованиями ч. 1 ст. 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Законодательной нормой предусмотрено, что для получения отпуска без сохранения заработной платы работник должен подать работодателю письменное заявление.

В рассматриваемой ситуации такое заявление не было подано. Договоренность между работником и директором организации была только в устной форме.

Таким образом, у работника отсутствуют доказательства предоставления ему отпуска на один день без сохранения заработной платы.

Следовательно, работник формально совершил прогул и в случае спора, скорее всего, не сможет доказать согласие работодателя.

В соответствии с требованиями пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения работником прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

ТК РФ не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на работе, поэтому в каждом случае этот вопрос работодатель решает самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств (Письмо Роструда от 31.10.2008 N 5916-ТЗ).

До применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 192, ч. 1 и 2 ст. 193 ТК РФ). Если работник не согласен и считает, что не совершил прогул, он может обратиться в суд с соответствующим исковым заявлением к работодателю.

В этом случае работодателю необходимо будет представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

